

Target 供应商 行为准则



引言

Target 坚持负责任且合乎道德的商业行为准则。尊重人权和维护环境是本公司经营实务与标准的基本原则。我们期望所有国内和国际供应商一样遵守这些原则并支持我们的标准。我们要求所有供货商、供应商、第三方卖家、制造商、承包商、分包商以及相关代理人（统称“供应商”）遵守以下标准并在其供应链中落实到位。我们的标准适用于所有从事生产或非生产工作的员工，包括正式工、计件工、散工、合同工、外籍务工人员/客工、实习生、学生、学徒、兼职或临时工。



我们希望所有供应商尊重人权，遵守 Target 供应商行为准则 (SOVE) 以及与人权有关的所有适用法律。此指导手册建立在 Target 供应商行为准则的基础上，提供了我们关于道德商业实践、社会、劳工及环境可持续性的期望的详细信息。

Target 期望所有供应商建立管理系统，以确保各地点及分包商遵守这些准则及适用法律法规。每个生产地点至少应设一名社会与环境合规事务负责人。该系统应包括适当的管理和管治、培训、监督及整改措施等持续改善机制。本指导手册可作为开发该管理系统时的工具使用。

Target 使用多种途径监督 SOVE 的合规性，包括我们的负责任采购和可持续发展审查计划。供应商必须根据我们的披露要求向 Target 披露生产地点，这些要求可在 [Partners Online](#) 上的《生产地点披露范围指南》中找到。在 Target 负责任采购和可持续发展审查计划范围内的生产地点必须满足审查要求。更多详情请参阅 [Partners Online](#)。

我们将持续做到精益求精，但如果出现负面影响，我们将提供获取有效补救措施的途径。所有利益相关方均可通过下一页的诚信热线详情报告违规行为。

检举不当行为：如果您遇到您认为可能违反当地法规或规范、Target 供应商行为准则之情况，或任何不道德之行为，则必须传送电子邮件至 Ethics@Target.com 或访问 www.targetintegrityhotline.com，向 Target 提出您的疑虑。您可以拨打免费诚信热线进行匿名报告。通话免费，且将由独立的第三方处理。另外还可提供当地语言的翻译。

我们只会与必要的合作伙伴合作，并且会对收到的每一项指控进行调查。

若针对善意检举的个人采取任何形式之报复行动，此举将违反 Target 之原则，Target 绝不宽待。



扫描二维码或访问

www.TargetIntegrityHotline.com，
填写在线热线网页表单进行匿名报告，或

拨打 24 小时诚信热线
(由第三方提供商管理，提供口译)

电子邮箱：Ethics@target.com

寄信地址：Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

U.S.	1-800-541-6838
印度	000-800-100-1657
孟加拉国	(0) 9610-998509
中国	4001201894
中国香港	800906528
印度尼西亚	(021) 50918413
越南	024 4458 3187
其他 非美国地点： 拨打对方付费电 话至美国，号码：	470-219-7116

目录

- 6 道德商业实践
- 10 不得未经授权分包
- 12 申诉机制
- 20 严禁强迫劳动与贩卖人口
- 39 不得雇用未达法定工作年龄的劳工
- 44 健康和​​安全
- 67 严禁歧视
- 71 禁止骚扰
- 75 工作时数和加班
- 78 薪资
- 84 结社自由
- 87 环境管理和监测系统
- 90 禁止非法排放废水
- 93 废物减少和处置
- 96 能源和水资源的利用
- 101 废气排放
- 104 许可牌照和允许
- 107 负责任的退出或减少生产
- 111 附录 A：《保护外籍务工人员实施指南》



道德商业实践

我们寻求的事业合作伙伴，应在经营以及与 Target 的合作方面皆遵循最高的道德标准。供应商的行为必须符合道德规范，并且须遵从一切相关的法律、条例以及 Target 准则。Target 不容许任何企图以人情、金钱、礼品、娱乐或旅游贿赂我们的团队成员来影响商业决定的行为。Target 团队成员同样必须遵守本文所列的其他标准，而且严禁向事业合作伙伴索讨任何有价值物。供应商亦须以高度诚信经营企业，所有记录都要公开透明，准确无误。



供应商和工厂不得向 Target 团队成员或第三方审核人员赠与任何有价之物，以意图影响审查结果或任何其他商业决策。

要求事项

- 不得直接或间接向 Target 团队成员、团队成员家属、第三方审核人员或政府官员行贿（赠与任何有价之物，包括但不限于礼品、礼品卡、宴请、娱乐、交通、旅游、住宿、费用、现金、工作机会、实习机会或以 Target 或团队成员的名义进行的捐款），以试图影响商业决策或获得优惠待遇、不正当利益或私利。
- 如果发现 Target 团队成员向供应商或供应商代表索要（索取）宴请、礼品、娱乐、旅游等有价之物的行为，请立即上报。



给予或收受贿赂或回扣，企图影响商业决定的行为违反法规，本公司决不容忍。

若针对善意检举的个人采取任何形式之报复行动，此举将违反 Target 之原则，Target 绝不宽待。

供应商应确保所有记录正确无误，并在审查期间公开透明地提供这些记录。

要求事项

- 供应商必须在审核过程中保持透明，不得干扰任何审核程序。审核人员必须能够进入工厂的所有区域，必须能够调阅记录，并且必须获准与员工和管理人员进行面谈。不得通过教唆或贿赂员工影响面谈结果。
- Target 要求生产地点将所有工作时数与薪资信息透明公开。出勤记录与核薪记录都应正确无误。生产地点必须同意 Target 负责任采购和可持续发展或第三方代表全权调阅正确的记录。
- 供应商不得伪造或虚报任何许可证或执照。



伪造、虚报和/或缺少有效营业执照 和所需环境许可和执照的行为违反法规，本公司决不容忍。

一旦发现任何违反当地法律或条例、Target 准则或不符合道德规范的行为，供应商和员工应立即向 Target 检举。

要求事项

- 一旦发现任何违反当地法律或条例、Target 准则或不符合道德规范的行为，供应商和员工应立即写电子邮件至 Ethics@target.com 或拨打第三方诚信热线向 Target 检举。您可以拨打免费诚信热线进行匿名报告。通话免费，且将由独立的第三方处理。另外还可提供当地语言的翻译。
- 供应商必须拟定匿名的内部保密流程，让员工能够检举疑似违反法律、条例、Target 准则或不符合道德规范的行为。请参阅第 12 页中关于申诉机制的期望。
- 任何人若出于善意检举疑似违反法律、条例、Target 准则或不符合道德规范的行为，供应商一律不得施以报复。



扫描二维码或访问

www.TargetIntegrityHotline.com，
填写在线热线网页表单进行匿名报告，或

拨打 24 小时诚信热线
(由第三方提供商管理，提供口译)

电子邮箱：Ethics@target.com
寄信地址：Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

U.S.	1-800-541-6838
印度	000-800-100-1657
孟加拉国	(0) 9610-998509
中国	4001201894
中国香港	800906528
印度尼西亚	(021) 50918413
越南	024 4458 3187
其他 非美国地点： 拨打对方付费电 话至美国，号码：	470-219-7116

不得未经授权分包

我们决不容忍未经授权的分包。在 Target 负责任采购和可持续发展计划范围内的所有生产地点必须先向 Target 披露，然后才可以开始生产。所有生产地点必须符合 Partners Online 要求，并取得 Target 批准。



披露 Target 负责任采购和可持续发展计划范围内的所有地点。

要求事项

- 生产前，业务合作伙伴必须先披露 Target 负责任采购和可持续发展计划范围内的所有地点。有关 Target 负责任采购和可持续发展计划范围内所有生产地点的完整说明可在 Partners Online 上的《生产地点披露范围指南》中找到。
- 在 Target 负责任采购和可持续发展审查计划范围内的生产地点必须满足审查要求。有关范围和审查详情，请参阅 Partners Online。
- 供应商必须保留所有提供（在制造、加工、收获或生产出售给 Target 的产品中使用的）材料或服务的地点列表。



**未经授权的分包违反法规，本公司
决不容忍。**

申诉机制

我们要求供应商实施有效的申诉机制，以便系统地接收、调查和回应所提出的问题，并采取补救措施来解决该等问题。《联合国工商企业与人权指导原则》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）将有效的申诉机制定义为合法、可获得、可预测、平等、透明、权利兼容、立足参与和对话并用作持续的学习来源的机制。



定义

申诉：申诉系指受影响方（例如员工）针对违反法律、法规、集体或个人合同和/或工作场所规章制度、习俗惯例或行为准则的情况提出的问题/疑虑。作为解决该等问题的一种方式，受影响方可提出申诉。

有效的申诉机制：申诉机制是接收和处理受影响方提出的问题/疑虑的系统方法，特别是该等问题/疑虑与人权相关时。该等机制在运营层面（例如工厂层面）的效果最为显著，在该层面可尽早解决问题/疑虑并直接采取补救措施。申诉机制的示例包括意见箱、电话或短信、电子邮件、热线或人力资源投诉流程。

其有效性根据 UNGP 第 31 条原则衡量。有效的申诉机制必须合法、可获得、可预测、平等、透明、权利兼容、立足参与和对话并用作持续的学习来源。

Target 希望供应商建立并维护符合 UNGP 有效性标准八个组成部分要求的申诉机制。

标准	UNGP 定义	要求事项
合法	得到其所适用的利益相关者群体的信任，并对申诉过程的公正性负责	<ul style="list-style-type: none">• 明确界定了申诉机制流程，并制定了一套标准化的政策和程序，以可预测和公平的方式秘密受理投诉、调查、回应和补救。确保申诉机制适用于性骚扰和基于性别的暴力等敏感话题。• 制定并执行杜绝打击报复政策和纪律惩罚措施，以防对提出申诉的员工施加报复。<ul style="list-style-type: none">• 杜绝打击报复系指为确保员工/申诉人在以下情况下均不会遭受报复而提供明确的保证和保护：提出申诉；使用申诉机制；提交和/或撤回申诉；整个申诉流程期间。• 如果申诉人选择使用申诉机制，则必须为其提供保护，使其免遭解雇、处罚和任何其他类型的报复（例如嘲笑、歧视、施压或暴力）。• 必须对申诉保密。

Target 希望供应商建立并维护符合 UNGP 有效性标准八个组成部分要求的申诉机制。

标准	UNGP 定义	要求事项
可获得	得到其所适用的所有利益相关者群体的了解，并向在获得时可能面临障碍的人提供公平的援助	<ul style="list-style-type: none">工厂必须为员工提供一种以上的申诉机制，其中至少一种可以匿名使用，还有一种必须由其直接指挥链以外的人员接收申诉。申诉机制必须在招聘与雇佣的所有阶段均可使用。对于外籍合同工，这意味着在其原籍国和目的国均可使用。申诉机制必须对所有员工可用，并明确保证临时工和合同工同样可以使用。申诉机制必须在宿舍环境下可供使用。员工应能够使用申诉机制，而不会有任何类型的障碍阻止他们通过相应渠道进行沟通。范例：<ul style="list-style-type: none">在使用申诉机制和解决争议时，员工必须能够使用自己能理解的语言进行沟通。如果员工不具备读写能力，则必须提供无需阅读或书写的申诉机制。如果员工不具备数字素养或无法使用数字技术，则必须提供无需使用该等技术的申诉机制。

Target 希望供应商建立并维护符合 UNGP 有效性标准八个组成部分要求的申诉机制。

标准	UNGP 定义	要求事项
可预测	提供清晰和公开的程序，附带每一阶段的指示性时间框架，明确流程类型、可能结果以及监测执行情况的手段	<ul style="list-style-type: none">• 必须规定管理层做出回应的时限，包括每个步骤需要多长时间，以及员工应期望管理层用多长时间来回应其关切。• 应记录申诉流程的可能结果和可供采取的补救措施，以便为持续实施提供支持。
平等	努力确保受害方有合理的途径获得必要的信息、咨询意见和专门知识，以便在公正、知情和受尊重的条件下参与申诉流程	<ul style="list-style-type: none">• 必须确保申诉机制流程对所有员工公平、公正、尊重和一致。
透明	向申诉的各相关方通报进展情况，并提供有关该机制绩效的充分信息，从而建立对其有效性的信心并满足任何有关的公共利益	<ul style="list-style-type: none">• 任何使用申诉机制的员工均应收到某种形式的沟通信息，确认其疑虑和/或反馈已收到并正在审查中。随后，他们应就为解决其反馈而采取的任何行动收到后续反馈。

Target 希望供应商建立并维护符合 UNGP 有效性标准八个组成部分要求的申诉机制。

标准	UNGP 定义	要求事项
权利兼容	确保结果和补救措施与国际公认的人权相一致	<ul style="list-style-type: none">• 这一过程应确保员工得到尊严和尊重。• 必须为直接或间接受到申诉影响的各方提供公平、公正的补救措施，以弥补对其造成的影响或伤害。有效补救措施示例包括恢复原状、经济或非经济补偿、对其行动对受害方造成影响或伤害的冒犯者予以惩罚性制裁或令其正式道歉。制定和提供补救措施的过程必须不受腐败和任何外部政治和非政治因素的影响。
持续的学习来源	利用有关措施，汲取经验教训以改进申诉机制并预防今后发生申诉和伤害	<ul style="list-style-type: none">• 使用 UNGP 规定的有效性标准对可供使用的申诉机制的有效性进行年度审查，并根据已发现的差距进行改进。• 如果多名员工受到影响，或提出了类似的反馈和/或疑虑，则业务合作伙伴应采取行动以解决问题根源，从而确保该等问题不会再次发生。• 建立并维护一套体系来追踪申诉/合规记录、争议解决情况和纪律活动。
立足参与和对话	就机制的设计和运作与其所适用的利益相关者群体进行商讨，侧重于以对话作为处理和解决申诉的手段	<ul style="list-style-type: none">• 持续在工作场所开展对话，包括让管理层和员工定期接触，以制定和实施改善工作条件的解决方案。

确保申诉机制政策和程序的沟通及培训与有效性标准保持一致。

- 为所有员工提供培训和巩固培训，以加强其对申诉机制和本公司杜绝打击报复政策的了解。
- 为管理层和主管提供有关申诉机制政策和程序的培训，以帮助其理解该流程并巩固现有机制和杜绝员工打击报复的流程。
- 为负责执行申诉机制政策和程序的人员提供培训，其中涉及就所提出的问题开展调查的职责。
- 对于外籍合同工，其行前说明会中必须包含有关申诉机制的沟通内容。
- 入职培训中必须包含有关申诉机制的沟通内容。

Target 希望供应商建立并维护符合 UNGP 有效性标准八个组成部分要求的申诉机制。

最佳实践

- 打造这样一种工作场所：员工有权提供反馈并与管理层合作，以确定并实施可改善工作条件的解决方案。
- 收集关于所报申诉的类型及其结果的数据并按性别分类。
- 调查团队应体现员工队伍的多样性。
- 聘请专门的第三方调查人员调查涉及基于性别的暴力行为和其他高度敏感事项的报告。
- 使用员工调查问卷了解员工的想法和改善工作条件。
- 为主管和管理层提供领导力培训，以培养有关如何接收和回应员工反馈的软技能。
- 为少数群体建立员工资源小组/亲和力小组（例如妇女委员会），为与该群体相关的事项提供额外的支持、指导，定期举办论坛以便与管理层沟通问题，并为历来被边缘化的群体提供资源。

严禁强迫劳动与 贩卖人口

我们谴责强迫劳动与贩卖人口的行为，更不会在知情的情况下与涉及这些行为或使用监禁劳工的供应商合作。所有员工皆享有自愿工作的权利，不需要缴交身份证件，也不需要付费以换取工作机会。员工享有自由活动的权利，我们的供应商一定要保障员工的此项权利。员工有权在予以合理通知的情况下离职且无需支付罚款。并且，供应商取得产品所需的原物料和/或零组件时不能涉及强迫劳动或贩卖人口。

- 不拖欠债务或费用
- 劳动契约
- 自由活动
- 人力中介公司
- 公平待遇
- 解雇
- 自上而下的尽职调查



员工不得被迫劳动或为偿还债务而不得不工作。

要求事项

- 确定所有员工都是自愿工作，并能按照当地法律规定，以劳务换取现金或等价之报酬。
- 确定地点内没有雇用任何囚犯，且/或没有将生产作业发包给囚工。
- 确保不通过同时为员工提供药物和/或酒精戒除服务的第三方雇用员工（这并不禁止工厂直接雇用正在接受药物/酒精戒除服务或支持性住房（又称中途宿舍）服务的员工，或服药者/饮酒者）。
- 制订一套书面政策详述有关严禁强迫劳动和贩卖人口的 Target 要求与最佳实践。
- 将关于禁止强迫劳动与贩卖人口的政策告知工厂，以便管理在员工的招募、招聘或管理过程中使用的人员与人力中介公司。
- 确保员工不会为了开始、继续或终止用关系而支付任何费用。
 - 请参阅附录 A 了解本要求下涵盖的费用清单。
- 确保员工不需要因为招聘与就职而借款、缴纳保证金或交付押金。只有明确要求由员工承担费用时方可由员工支付押金。
- 确保员工支付的所有费用在发现后的三十天内由雇主偿付。
- 除了雇主为员工存入工资之外，确保仅员工本人可以存取与控制自己的银行账户。这包括只有员工本人可以存取自己所需的文件并使用自己的账户，比如银行存折与印章。



强迫劳动违反法规，本公司决不容忍。所有供应商必须提高警觉，不得采购任何以强迫劳动形式生产的原物料或零组件。

使用监狱劳工的行为违反法规，本公司决不容忍。

通过同时为员工提供药物和/或酒精戒除服务的第三方雇用员工的行为违反法规，本公司决不容忍。

员工不得被迫劳动或为偿还债务而不得不工作。

要求事项（续）

- 确保实施的所有储蓄计划均出于自愿且明确允许员工随时选择退出计划。
- 招聘中介费用须由工厂支付，不得从员工薪资中扣除。
- 制服、工具或其他工作必需品必须全数由供应商支付。
- 劳务中介必须按照当地法律和法规取得合法资格许可证。
- 员工必须享有受雇和离职的自由。员工有权拒绝不在法律或契约规定范围的加班要求。不得以员工拒绝加班为由予以惩处或罚款。
- 工厂不得以防止员工离职为由扣留款项。
- 仅在当地法律强制规定或员工出于自愿并在清醒的情况下表达理解之意的情况下扣薪。未经员工同意，不得扣除食宿费用。
- 工厂必须以员工的母语提供详细工资单或付款清单。
- 确定员工很容易就能透过各种管道向主管提出投诉或建议，且所有信息一律保密，避免引发报复。供应商必须设立《不报复政策》。
- 员工应有权拒绝加班，且不因此承担任何后果或惩处，包括日后失去加班机会。

请参阅附录 A 了解关于防止与外籍务工人员有关的强迫劳动与贩卖人口的其他详情。

员工不得被迫劳动或为偿还债务而不得不工作。

最佳实践

- 制订相关的书面规定，要求所有人力中介公司严禁强迫劳动、贩卖人口、监狱劳动和通过戒除服务提供商雇用员工的行为。
- 要求人力中介公司主动说明劳工来源。
- 员工如积欠工厂债务，供应商不得向员工收取利息。
- 确保向按照规定事先提出辞呈的员工支付全额工资款项，不得施以惩罚。
- 制订内部程序，确认员工是自愿接受加班工作。

确定所有员工皆已签妥书面劳动契约， 并确实清楚地点规章制度。

要求事项

契约

- 每位员工皆须收到并签妥以其母语书写的雇用合同。外籍务工人员必须在就职前至少五天收到并签妥劳动契约。
- 劳动契约的内容必须符合适用的法律，并准确地反映职位、工厂、劳动条款及细则。在法律不要求签订正式合同的情况下，录用通知书或其他形式的雇佣协议可视为具有同等效力。
- 为了确保员工在签署之前理解契约的内容，必须将契约准确地翻译为员工理解的语言；必须向不识字的员工解释契约；在员工签署之前，必须为员工提供充足的时间核查契约内容。
- 员工和雇主必须签署劳动契约；员工必须留存签署后的副本；签署后的契约副本必须保存于员工的人事档案中。
- 劳动契约可以修改，但是此等修改必须对员工产生同等或更优的待遇并且合法，还需向员工完整地解释，且员工完全且自愿同意。

契约应包含以下方面：

- 员工的身份与联络信息；
- 雇主姓名与地址；
- 工作的性质与执行工作的地点；
- 契约的起止日期；
- 若适用，还应列明关于续约的规定；
- 关于遣送回国的规定 (若是外籍务工人员)，包括由工厂与外籍员工承担的费用明细；
- 员工在提供与不提供合理通知的情况下自愿提前终止契约的规定，包括在怎样的特殊情况下由工厂承担额外费用；
- 工厂自愿终止契约的流程；
- 工厂提供的生活条件的概述，包括任何餐点、住宿与正常交通等费用的明细；
- 预计正常工时与加班工时；
- 预计工作计划，包括假期与休息日；
- 清楚定义正常工资标准与加班工资标准；
- 任何适用的红利、津贴或其他现金报酬；
- 与工作相关的福利说明，包括医疗与社会保障福利，以及请假，包括病假、事假与年假；
- 工资发放的频率与方法，以及工资单的说明；及
- 任何允许的法定扣减额
- 契约不应包含任何阻止员工对同事行使其合法权利的条款。

确定所有员工皆已签妥书面劳动契约， 并确实清楚地点规章制度。

要求事项（续）

沟通与训练

- 确保所有员工参加入职训练，并且训练时应使用员工能够理解的语言，训练的内容应涵盖附录 A 中列明的 Target 要求。所有训练必须妥善记录。
- 为员工提供充足的信息，以便员工理解工厂的全部规章，至少应在显眼的位置张贴以员工的母语书写的工厂规章，并为员工提供以员工的母语书写的手册，员工在收到手册时应签字。地点还应通过公司的内部网络以及在定期新人培训中（至少每年一次）提供信息。确保张贴或分发的资料处于最新状态。

**确定所有员工皆已签妥书面劳动契约，
并确实清楚工厂规章制度。**

最佳实践

- 定期向全体员工提供关于工厂规章的新人培训（至少每年一次）。确保提供训练时使用员工能够理解的语言，并且使用员工能够理解的适当方式。
- 应详实记载签约时间，并保留已将副本交予员工的证明。记录中应注明日期、员工姓名以及员工的签名。

不得针对员工活动设下任何不合理的限制。

要求事项

身份证件

- 确保员工的护照、旅行文件、身份证件以及任何其他法律文件一律由员工自行保管或控制。
- 除非为了达到法律要求而需要暂时保管证件，否则供应商与人力中介公司不得扣留员工的个人身份证件，包括护照。
- 为了达到法律要求而需要暂时搜集证件时，应向员工做出解释，并要求员工在文件上签名与注明日期，以表明证件的递交与归还。沟通中应包括证件用于办理手续的天数。
- 在员工的住宿地点为外籍务工人员提供个人储物柜，用于安全地储存员工的个人身份证件与贵重物品。确保储物柜防火抗水，在雇主提供的住址始终可由员工使用。

不得针对员工活动设下任何不合理的限制。

要求事项（续）

自由活动

- 除非有合理的安全方面的预期，否则应确保员工始终可以自由离开地点和/或宿舍。一般情况下，不得禁止员工出入宿舍。
- 不得将工作场所与宿舍上锁来限制员工的活动。
- 确保员工可自由使用积累的探亲假，且无需支付押金，不得被扣押工资，也不得受到请假方面的劝阻。
- 确保员工可在工作期间按照需要自由歇工喝水与上厕所。

不得针对员工活动设下任何不合理的限制。



最佳实践

- 向保全人员提供关于员工自由活动要求的新人培训。工厂警卫的职责是保护工厂，不在于限制员工活动。

针对所有人力中介公司 制定尽职调查程序。

要求事项

- 若聘请了人力中介公司，供应商需制定尽职调查程序，实施人力中介公司管理程序，指定个人来负责人力中介公司的管理。
- 对打算聘请的每个人力中介公司执行预选尽职调查评估，以便确定其可能使用的中介及任何招聘合作伙伴符合工厂、客户及法律的要求。供应商必须证明，遵守 Target 的招募、招聘与雇用要求构成业务关系的持续评估及延续的一部分预评估尽职调查涵盖附录 A 中列出的话题。
- 若要使用人力中介公司招聘或管理员工，则与全部人力中介公司签订具有法律约束力的服务协议。
- 确保与人力中介公司签订的协议应该反映，为了业务关系的持续，中介公司必须遵守工厂、Target 与法律的要求。所有协议应该涵盖附录 A 中列出的话题。

针对所有人力中介公司 制定尽职调查程序。

要求事项（续）

- 至少每年对全部人力中介公司及其招聘方法执行一次定期审核，以确保他们遵守工厂要求、Target 的标准及适用的法律。
- 若发现人力中介公司出现违反法律或 Target 标准的行为，供应商必须监督记录在案的纠正措施流程的实施。
- 每次招聘之后，抽样面试一名新入职员工代表，确保中介公司没有实施欺诈行为（比如替换契约或谎报实际工作条件），确保招聘流程符合工厂要求、Target 标准和适用的法律。面试应确保员工是否获得报酬以及具体的金额。**查看附录 A 了解抽样面试内容。**
- 将雇主与人力中介公司签订的协议副本留存于员工所在地点的人事档案中。

针对所有人力中介公司 制定尽职调查程序。

最佳实践

- 若员工由人力中介公司招聘，确保供应商以当前市价向人力中介公司支付服务报酬。
- 鼓励地点直接聘雇员工，不通过人力中介公司。供应商必须持续改善，若可行，应直接聘雇全部生产员工，不通过人力中介公司进行外包安排来聘雇生产员工。
- 要求人力中介公司主动说明劳工来源。

确保所有外籍务工人员享受同等待遇。

— 要求事项

工作许可

- 地点必须确保外籍员工合法入境，具备有效的合法工作许可，必要时包括签证。

确保所有外籍务工人员享受同等待遇。

要求事项（续）

条款及细则

- 外籍务工人员的工作契约条款及细则必须实质上等同于本地员工的条款及细则，包括工时、工资与福利。
- 所有加班均应自愿。不得以员工拒绝加班为由予以威逼、惩处或罚款。地点必须制订内部程序，确认员工是自愿接受加班工作。内部程序可能包括书面政策与/加班同意表的使用，书面政策在入职与/或新人培训期间使用员工的母语告知员工，加班同意表需由员工签字，并且员工清楚地知晓拒绝加班的程序。
- 供应商必须支付员工的全部工资，除非当地法律指定扣除部分工资，如国家医疗保险费、劳动保险费、收入所得税等。
- 不得通过人力中介公司发放工资。必须直接由雇主发放员工的工资。
- 对员工工资的扣减必须始终合法、在劳动契约中具体写明、在工资单中清楚地定义。
- 地点必须以员工的母语准确地翻译详细工资单或付款清单。

确保所有外籍务工人员享受同等待遇。

— 要求事项（续）

沟通与训练

- 供应商必须确保所有员工在离开符合**附录 A**中所列要求的派遣国之前参加综合宣讲会。确保培训有详实的文档记录。
- 为外籍员工建立符合第 14 ~ 17 页的标准的申诉机制，让他们能够匿名举报自己遭遇的欺诈、收费或其他不道德的做法。

确保所有外籍务工人员享受同等待遇。

最佳实践

- 地点人事部门应在派遣国开展所有聘雇与出国前的宣讲活动。
- 记录应详实记载签约时间，并保留已将副本交予派遣国员工的证明。记录中应注明日期、员工姓名以及员工的签名。
- 至少每季一次，抽样面试一名外籍员工，以便查看他们的状况以及对地点规章的理解。
- 直接聘雇能够流利使用员工母语的管理与生产线主管。
- 为外籍员工提供参与代表员工委员会或协会所需的实质支持。

确保所有员工可以随时自由离职， 无需承担过度的费用或惩罚。

— 要求事项

- 确保辞职的员工收到理应获得的全额工资，不承担惩罚。若员工未完成劳动契约，供应商不得收取费用或施加惩罚。
- 根据附录 A 的规定，契约到期后、在合理期限内事先提出辞职、在具体条件下辞职或根据具体条件离职时应为外籍员工提供返程交通。

自上而下的尽职调查。

工厂必须在整个供应链中适用 Target 关于禁止强迫劳动的要求。为此，工厂必须要求供货商认可并实施关于禁止强迫劳动的要求。至少工厂必须向后一级供应商全面告知此要求。

要求事项

- 以口头及书面形式将要求告知更下一级的供应商。
- 包括声明各项要求，并且声明的形式必须能够让地点强制执行，比如列于契约与采购单中。
- 为相关管理人员提供关于下一级供货商尽职调查的训练。
- 确保现场承包商等后一级供货商在现场聘用的员工享有符合要求的劳动条款和条件。
- 供应商必须核实后一级供应商是否遵守标准。

不得雇用未达法定工作年龄的劳工

对于任用未达法定工作年龄之劳工一事，我们绝不容忍，更不会在知情的情况下与任用未达法定工作年龄之劳工的供应商合作。本公司对于未达法定工作年龄之劳工的定义是：任何未满当地工作年龄下限或 15 岁（以较高者为准）的个人，和/或不符合国际劳工组织（International Labor Organization, ILO）所订家庭工、农业工作适任年龄国际标准的个人。供应商必须遵守当地法律针对年龄所订的工作限制，同时必须遵从 ILO 所订的工作适任年龄国际标准。

- 最低年龄
- 人事记录
- 本地法律合规



确定所有员工在受雇之时已年满当地法律所规定的最低法定工作年龄或 15 岁，以其中较大者为准。

要求事项

- 制定并严格执行完善的人力资源系统，以防范任用未达法定工作年龄之劳工。确定工厂政策明文规定，禁止任何部门未遵循既定的招聘管道聘雇员工。不允许任何例外，长期劳工、合同工、按件计酬的劳工、务工人员/外籍劳工、散工和临时工一律适用。
- 明确经理或主管违反当地法律和/或 Target 准则的后果。须向经理或主管究责。
- **业务合作伙伴：**了解产品采购地所在国家/地区对于未达法定工作年龄之劳工的定义，并确认该等定义是否符合 Target 的准则。
- **地点：**了解法定工作年龄和青少年工作年龄，以及法律与 Target 准则之间的异同。
- 聘雇所有求职者前，必须一一核对年龄证明与身份证件。证明文件必须包含真实无误的附照片身份证件正本，例如身份证、出生证明、护照、驾照、医生证明或当地法律认可的任何其他身份证明文件。严禁聘雇无法提供此类信息的人员。
- 确认所有生产作业皆在工厂内或受管制的环境下进行，从而防范出现任用未达法定工作年龄之劳工或青少年劳工之风险。



**任用未达法定工作年龄之劳工
违反法规，本公司决不容忍。**

确定所有员工在受雇之时已年满当地法律所规定的最低法定工作年龄或 15 岁，以其中较大者为准。

最佳实践

- 严格审查年龄和身份证件的真伪。在伪造文件猖獗的地区，应通过其他信息来源查证其年龄，例如：
 - 联系核发原始文件的机构（如地方政府机关），从而查证文件真伪。
 - 要求出示不同来源的正本文件，以利进行交叉比对。
 - 运用专门查验文件的机器排除伪造文件。
 - 面试时运用丰富的面试技巧，以交叉比对信息的方式进行详查。
- 长期追踪伪造文件的种类和发生情形，并训练人力资源部门员工辨别常见的伪造文件。
- 面试求职劳工时应确认相貌是否与身份证件相符。
- 制定企业“不得任用未达法定工作年龄之劳工”政策并注明于公司手册中。
- **业务合作伙伴**：确保地点的聘雇政策确实载明最低年龄，且该年龄限制与 Target 准则相符。
- 适用时，与人力中介公司就年龄要求事项达成共识。
- 控制生产区的进出。不得允许任何未满法定工作年龄或 15 岁（以其中较大者为准）的人员进入生产区。

有系统地保存所有员工的人事记录， 包括身份证件及年龄证明。



要求事项

- 每位员工都必须有人事记录。
- 人事记录必须注明完整的聘雇日期（年-月-日），聘雇当时的年龄证明，以及法律规定的其他信息。
- 每位员工的人事记录必须可供审查。
- 聘雇当时即需建立人事记录。尚未查证年龄及建立人事档案前，禁止员工进出生产区。
- 同意 Target 的责任采购团队和/或第三方受托审核人员调阅所有员工的人事记录，不设任何限制。

遵守当地所有与青少年劳工相关的法律。



要求事项

- 工厂必须了解并遵从与青少年劳工相关的当地法律，包括但不限于工作类型、工作条件、工作天数、工作时数以及加班时数。
- 如当地法律规定要求，必须向当地劳动局登记青少年劳工，并安排该等员工接受健康检查。
- 制定相关制度，以明确辨别与监督青少年劳工及其工作场所，以及基于法律及安全考虑而不适合任用青少年劳工的场所。
- 查证所有从事高危险活动的员工是否皆已年满依法可从事该等工作的法定年龄；包括处理有害物质、提重物、高空工作等等。
- 针对青少年劳工给予训练，确定他们充分理解工厂规章，尤其必须清楚与青少年劳工息息相关的法律限制。

健康和安安全

供应商必须为员工提供安全健康的工作环境。我们希望其评估危险，实施适当的保障措施、监控其实施情况并为员工提供相应培训，以防止事故、伤害和疾病的发生。该等保障措施必须使员工免于接触有毒化学品或材料，确保生命和建筑物安全，且符合当地法律要求。如果供应商向员工提供住所，住所必须安全卫生。

*** 除另行注明外，所有信息均适用于工厂和宿舍。**

- 电气安全
- 机械安全
- 结构安全
- 危险材料
- 个人防护装备
- 应急准备



遵守所有适用的电气安全法律要求。电气板、面板、电线、断路器等应正确配置、适当标记并予以安全保护。

- 工厂及宿舍内的所有电气系统皆须遵从当地健康及安全条例的规定，以预防火灾和危险：
 - 以软管、电气胶带适当包裹电缆/电线，或予以加盖。
 - 电源插座/配电箱应正确安装当予以加盖。
 - 按照当地法律要求放置警告标志。
- 所有仓库/储藏室灯具应配有保护罩以防破碎，并使用防爆灯泡。
- 员工中应有合法的水电工，或聘用合法水电承包商履行工厂内的所有电气工作。

遵守有关机械安全的所有法律要求， 并采取一切措施确保机械安全。

- 确保所有机械和周边设备皆具有安全功能。范例：
 - 若机械本身的零件具有危险性，例如输送带、齿轮和砂轮等，皆须配备防护装置。风扇应配备叶片安全护具。
 - 所有烫印机、冲孔机和切割机皆应配备安全装置。
 - 缝纫机应配备缝针护具和滑轮安全护具。
 - 自动进料机具应配备自动关机装置。
 - 工厂或宿舍内员工进行高空作业及可能导致员工从高处摔落造成人身伤害的任何区域（如存储平台或二楼走廊）皆应安装安全护栏。
- 员工应接受有关机械安全的培训。

确保所有建筑和宿舍皆符合当地法律要求。 采取一切措施确保所有工厂建筑和宿舍结构安全且维护良好。

- 工厂和宿舍建筑不得有任何重要结构缺陷或问题。
- 开始工厂/宿舍建筑建造之前或如经原建筑审批后需进行任何变更或改造，工厂应向建筑主管机关申请并取得批准的建造平面图。建筑平面图应进行更新，并反映当前的建筑结构和用途。
- 工厂投入运营/生产前，确保工厂已获得由官方建筑主管机关/部门签发的建筑安全/稳定性证明或许可（如果法律要求），以证明建筑结构和质量符合法律要求。在不同国家可能叫法不同，如占用证、建筑验收许可或稳定性证明、位置许可等。许可或证明应进行更新，并符合当前的建筑结构与用途。
- 工厂应详实记载政策与程序，以确保工厂和/或宿舍建筑由适当的员工和/或政府实体定期检测。
- 确保通道/过道有足够宽度，出口门和楼梯间有足够高度和宽度，以便员工安全疏散。如未满足上述要求，工厂需要根据当地法律要求（如果没有当地法律则按照国际标准）建造、修建或改造现有通道/过道、出口门和楼梯间，以提供足够宽度和高度以便员工安全疏散。
- 严禁在工厂和仓库建筑内吸烟。应在远离建筑并有充分安全措施的区域提供指定吸烟区。

**确保所有建筑和宿舍皆符合当地法律要求。
采取一切措施确保所有工厂建筑和宿舍结构安全且维护良好。**

最佳实践

- 如在任何工厂或宿舍建筑中发现任何重要结构缺陷或问题，应由合格第三方人员根据相关标准评估其结构完整性、稳定性和合规性。
 - 托儿所应位于生产建筑的一楼或其他独立建筑内。
 - 通过合格的水电承包商，按照相关规定和标准并采用合适工具，对工厂电气、装置、连接和负载进行定期测试。

提供安全、干净、卫生、整洁的生活和工作环境。

- 工厂和宿舍应清洁并维护得当。
- 工具必须存放于安全位置。
- 宿舍和工厂的厕所应按性别区分，隔间应配有门和锁以提供足够隐私，厕所应符合当地的一般清洁标准，厕所应可供使用。工厂应为每 15 名员工提供 1 间厕所，如果当地法律要求还应更多。宿舍应为每六名员工提供一间厕所，如果当地法律要求还应更多。
- 确保工厂为员工提供足够的照明，以安全作业且不损伤视力。
- 工厂必须维持适当通风，例如应装设窗户、风扇、空调或暖气，以利加强空气流动与舒适度。
- 员工应在工厂和宿舍随时免费使用安全饮用水。应确保水的存储卫生，包括远离厕所，以防止污染。应按照法律要求进行检测。
- 应在宿舍和工作场所的合理距离范围内提供饮用水。至少应在每层宿舍和生产区提供饮用水。员工应能随时不受限制地取用饮用水。
- 如果工厂设有托儿所，则必须清洁干燥，应有充分照明和通风，并按法律要求配备必要的家具、食品和安全设备。
- 确保宿舍与生产区位于不同的建筑内。不得在宿舍进行生产。
- 宿舍应按性别分别提供可正常使用的干净淋浴和/或沐浴设施。如无当地法律要求，宿舍应为每六名住客提供一个淋浴/沐浴设施。
- 男女员工住宿必须分开，但夫妻宿舍除外。
- 应为每位宿舍住客提供舒适的简易床、睡床或双层床。禁止使用三层床。除员工家人住宿之外，禁止同床。
- 确保宿舍符合所有当地住宅法及相关条例，并提供合理的天气条件防护措施。结构应安全、牢固，不得通过缝隙暴露于室外环境。每间宿舍房间的窗户和门扉皆应维护得当。
- 宿舍房间的个人空间和居住人数应遵从当地法律及惯例。应在卧室内为每位宿舍住客提供至少 3.6 平方米的私人生活空间。
- 为宿舍居住者提供自来水和可正常使用的洗涤设施。
- 如果没有外部食物来源，工厂应提供干净且维护良好的员工餐厅或烹饪区。应为员工提供远离生产区的干净用餐区或员工食堂。
- 为宿舍居住者提供干净且维护良好的餐厅或烹饪区与用餐区。烹饪区应与住宿区分隔开来。

将员工接触化学品和危险材料的 风险降至最低。

- 找出现场的所有化学品和危险材料。根据现行有效的材料安全数据表 (MSDS) 或安全数据表 (SDS)，对所有化学品和危险材料在化学品列表中存盘，以定期进行有关化学品使用和可用替代品的相关风险审查。
- MSDS/SDS 应以员工的母语提供，便于所有员工使用。
- 特别针对负责处理或会接触化学品的员工提供培训，从而确保使用安全。训练内容应包括入门介绍与后续内容，同时必须涵盖日常职责、系统和应急处理，以及清理作业。
- 化学品容器应状况良好，以员工惯用语言标注化学品名及危险符号，加盖并进行二次密封，存放于适当通风处。
- 危险材料储存区域应进行封闭，并预防所有危险，仅限授权人员进入。
- 工厂应将危险和无危险废弃物分开存放。
- 工厂应备有化学品泄漏应急处理工具包，包括个人防护装备、吸收材料和消防设备。
- 废弃的化学品及危险材料一律按照当地法律规定处理。
- 如需使用毒性化学品，须于主要供水管在线方便使用的位置加装无障碍物的固定洗眼器，供员工使用。洗眼应使用温度和压力适当的饮用水。
- 遵循 Target 的喷砂禁令，避免员工出现长期健康问题。



喷砂会对员工健康造成危害，属违规行为，本公司决不容忍。Target 将喷砂定义为使用含有结晶二氧化硅的介质（如氧化铝、硅酸铝、碳化硅、铜渣或石榴石）进行的任何喷砂处理活动。Target 严禁在工厂任何地方的制造过程中使用喷砂。供应商必须向绝不使用喷砂的来源采购原材料和/或产品组件。

将员工接触化学品和危险材料的 风险降至最低。

最佳实践

- 尽可能改用无毒材料取代毒性危险材料。
- 将一切与处理化学品及毒性危险材料相关的程序记录成册。
- 将化学品存放于适当区域，并与宿舍和生产区保持距离。此区域应保持低温干燥，并且配备防火系统。
- 排除一切可能的火灾危害，包括化学品混合方式不正确，或不慎将可燃化学品放在火源附近。
- 在化学品混合区及存放区张贴紧急情况处理程序。
- 研究最符合相应产业使用需求的化学品安全与空气质量系统，尽最大能力维护员工的健康。
- 员工不得将脸部凑近毒性危险材料来源和通风系统之间。
- 拟定并记载减少工厂内毒性危险物质的年度目标。

为所有员工提供个人防护装备 (PPE)。

- 开展安全风险评估以评估工作场所的危险。
- 基于通过危险评估识别的危险为员工提供合适有效的 PPE，以降低事故、受伤或疾病风险 — 免费提供
- PPE 包括：金属切割手套、面罩、护目镜、耳塞、呼吸机和强化安全鞋。
- 工厂应确保处于室外工作环境的员工能够获得御寒设备和装备（例如，有内衬的安全帽、有保暖内衬的手套、防水靴、分层袜和带羊毛衬里的飞行员夹克）；和/或热防护设备和装备（例如，手套、透气的热反射服装、防护头罩和太阳镜）
- 员工应接受有关 PPE 使用的培训。

应急准备

供应商应评估和监测与紧急情况有关的危险，并落实应急准备计划。员工必须接受预防措施和应急预案方面的培训。

*** 除另行注明外，所有信息均适用于工厂和宿舍。**

- 防火
- 火灾警报
- 消防设备
- 紧急出口
- 急救
- 危险温度
- 危险天气



工厂应制定在宿舍和工作场所防火的政策、团队、实践和培训。

- 制定卫生和安全方面的政策与程序，包括防火、热加工流程及火灾和自然灾害应急的应急响应程序。
- 地点应拟订消防防护计划，内容包括紧急疏散、灭火人员及各自职责。安全计划中应包括（但不限于）生产地点的详细信息和地址、紧急联系号码、楼面平面图和内部设备、消防安全人员及其职责、消防设备清单、疏散和救援计划、集合区、储水位置、附近备用水源及电源位置。在适用条件下，火灾安全计划应经消防部门批准。消防安全计划应张贴于工厂入口、大门或公共区域。
- 如果法律要求，地点应由一名高层领导担任消防安全员，负责实施健康和安政策及程序。
- 如果可行，工厂应由合格消防官员根据当地法律在断电的每个班次对全体员工进行应急和消防演习。若当地法律并无相关规定，每年至少须进行一次急救及消防演习。如果建筑物内有其他住户，生产地点应与这些住户一起进行演习。
- 工厂应对其员工进行火灾应急响应开展相关教育，包括基本的消防安全、安全政策、应急准备和程序、灭火器操作系统等。
- 工厂应根据当地法律要求，或无相关法律要求时，按 Target 以下要求，确保有规定数量的员工获得当地消防部门或合法机构组织的消防、灭火设备和救援的训练认证。
- 工厂应保存已培训员工及需要再次认证的日期记录。除非当地法律另有规定，应每两年安排一次对已认证消防员/员工的进修培训。
- 在工厂内进行涵盖所有生产、储藏及宿舍（如果有）空间的火灾和安全风险评估，其中应包括减少所有已识别风险的计划。
- 工厂必须从当地法律适用的消防机关取得消防许可、NOC（无异议证明）、消防竣工查验报告或其他消防安全文件，并保存此类许可或合格证以备查验。

工厂应制定在宿舍和工作场所防火的政策、团队、实践和培训。

最佳实践

- 制定定期检讨所有健康及安全规定的制度，确保一切符合规范。
- 工厂应自行登载详尽的健康及安全记录，为期一年。记录内容应记载培训计划（预防措施）、发生过的所有事故，以及该等事故的解决方式（纠正措施）。
- 发生事故后随即展开调查、判断原因、拟定并实施预防方案，并且将记录归档留存。
- 组织管理层和员工进行定期交换意见，以解决和改进车间安全问题。工厂应确保所有员工和管理人员都参与交换意见，以共同树立安全意识。

在所有区域安装火灾警报器，以便发现工作场所和宿舍发生的紧急情况并通知员工。

- 所有火灾报警装置都应配备由电池或发电机发电的应急备用电源。
- 如果员工佩戴耳塞，则应安装可视火灾警报。
- 每栋建筑内的火警系统应相互连接。
- 所有火灾警报应定期检测维修，以确保在紧急情况下可以正常发出警报。

根据法律规定，在工厂和宿舍提供无障碍物的消防设备，如灭火器、消防喉、消防栓、洒水器等。

- 如果当地的法律法规没有相关规定，应在整个工厂安装足够的消防安全设备。可酌情参考以每 100 平方公尺设置一套安全设备为准。
- 将灭火器放置于高度适当之处，方便所有员工拿取使用，并提供以员工惯用语言书写的书面操作说明。
- 灭火器必须大小适中，类别符合操作要求及特定区域识别的火灾危险类别。
- 所有灭火器应定期、正确地充电和维修。
- 消防喉/消防栓和/或洒水器应具备足够水压，以送及工厂和宿舍的偏远区域。
- 确保定期检查所有消防设备，以确保其在出现紧急情况时功能正常。

确保宿舍和工作场所的紧急出口数量足够、未上锁、无障碍物且清楚标记。

- 根据法律规定，在工厂的每一层提供数量足够的紧急出口，或如没有法律要求，每个员工应至少有两个通向明确标记的集合点的紧急出口。
- 工厂的出口和楼道必须具有足够高度和宽度。
- 所有出口通道和门应标示清楚，有足够的灯光照明，保持足够的宽度，并清除任何形式的障碍物。
- 确保所有紧急出口均未上锁。门扉必须按照当地法律要求采用推开或向侧面滑开的方式，以便在紧急情况下可以快速便捷地逃生。
- 每个应急出口都必须从建筑里面打开，且不可再次进入建筑。应急出口不得通向任何危险区域（如化学品仓库、锅炉房等）。
- 工厂应于每个楼层或工作场所张贴准确易懂的疏散图。疏散图上应清楚标示从各厂区、各部门、各生产线等处通往工厂/宿舍外的既定紧急疏散路线。
- 工厂应在所有高架出口/高空作业平台/存储平台安装安全护栏。楼梯间应设扶手或栏杆，确保上下楼梯时的安全。
- 确保整个工厂和宿舍都安装有高亮度且配备备用电源的应急照明设备，并定期检测。

确保宿舍和工作场所的紧急出口数量足够、未上锁、无障碍物且清楚标记。

—

最佳实践

- 锅炉之类的危险机械装置，应与生产楼层或建筑互相隔离。
- 培训或安全演习之后，在汇报情况时与管理人员讨论成效。
- 定期清除多余的产品及生产废弃物。
- 应将材料或装箱货物妥善存放或堆栈于高度适中且稳固的栈板及层架上。员工取用置于高处的物品时，应使用适当的安全装备。为确保安全起见，可以考虑安排员工定期监督仓储工序。
- 在容易遭误认为应急出口但实际上会通往他处的门扉上标示清楚，例如标明“洗手间”或“非应急出口”。
- 在消防安全设备周围的地板上粉刷一个约一米的黄色或红色方框。告知员工不得在方框内放置任何设备或其他障碍物。

根据法律规定，为宿舍和工厂提供所有急救用品，并配备接受过充分培训的急救人员。

- 即便工厂设有医疗室，也要为每个楼层或区域提供急救用品。
- 进行检查，确保急救箱一直保持完整，其中应按当地法律放置基本物品，如绷带、止痛药、杀菌药膏、止血带、胶带、热敷包和冷敷包、一次性体温计等。
- 急救人员应接受急救程序培训，以了解如何进行紧急救护措施。
- 工厂应根据法律要求确保每个楼层/区域有足够的急救人员，至少每个楼层/区域/班次一名。建议每个班次至少安排两名急救人员。
- 工作区内应可随时找到接受过急救训练的人员。

工厂应限制员工在危险温度下在室内和室外工作环境中履行职责的时间和时长。

—

最佳实践

- 如果员工报告称在工作期间感到虚弱、恶心、过度疲劳、困惑和/或烦躁，则允许其获得额外的休息时间。
- 根据当地法律规定的暴露限制指南，为危险温度下在室外工作环境中工作的人员设立强制性休息时间。
- 制定在温度变为危险温度时停止工作的强制性要求。
- 在危险温度期间，应根据但不限于以下考虑因素修改工作时间表（包括休息和停止工作）：温度、湿度和/或风寒和日照（仅适用于危险高温下的室外工作）；在没有空气流动的情况下（仅适用于危险高温下的室内工作）；在穿着防护服或装备并进行较重体力劳动的情况下。

工厂应制定适当的工程控制措施，以最大限度地减少危险温度对员工的影响。

—

最佳实践

- 对于室外工作环境，工厂应制定工程控制措施，通过使用增暖掩体来减少冷应激和/或通过反射或吸热遮罩或屏障来减少热应激。

工厂应针对适用于室内和室外工作环境的危险温度相关安全计划制定相应的政策、做法和培训。

—

最佳实践

- 工厂应制定天气适应程序（重点关注新雇用的员工和未适应气候的现有员工）— 但须遵守当地法律。在当地法律未作规定的情况下，提供一至两周的适应期。
- 工厂应制定与危险温度相关的安全计划。此安全计划应包括（但不限于）在适当时候启动强制性休息和/或停止工作的计划；建立伙伴系统以在寒潮或热浪期监控员工情况；以及当员工出现与冷热相关疾病相符的症状时应遵循的程序。此安全计划应张贴于工厂入口、大门和/或公共区域。
- 工厂应制定危险温度警报程序，以监控天气报告，并在气象服务部门预测可能会出现寒潮和/或热浪现象时，通过相关的安全计划和/或修改工作时间表对寒冷和/或炎热天气警报做出正确响应。
- 工厂应制定冷应激和热应激培训计划，以教导所有员工和主管如何辨别冷热相关疾病的原因；症状辨别；如何实施急救；以及正确护理和防护服及装备的使用。

生产地点应针对适用于室内和室外工作环境的危险天气相关应急准备计划和应急预案制定相应的政策、实践规范和培训。

最佳实践

- 生产地点应评估、识别和监测当地可能出现的危险天气。这包括（但不限于）：暴风雪；旋风/飓风/台风；干旱；地震；洪水及滑坡/泥石流；闪电；空气污染；龙卷风；海啸；火山爆发；野火；以及风暴。
- 生产地点应制定危险天气警报程序，以监控天气预报，并在气象服务部门预测可能会出现危险天气时，通过相关的安全计划和/或修改工作时间表对天气警报做出正确响应。
- 生产地点应制定与危险天气有关的应急准备计划。该计划应包括（但不限于）：疏散计划（指定室内就地避难地点，提供紧急出口平面图/路线）。其中还应指定在紧急情况下负责引导员工避难的领导。生产地点应向员工说明应急准备计划，并每年进行一次相关培训，同时将其张贴在地点入口、大门和/或公共区域。
- 生产地点应根据当地法律，限制员工在危险天气下的工作时间和时长。

生产地点应针对适用于室内和室外工作环境的危险天气相关应急准备计划和应急预案制定相应的政策、实践规范和培训。

最佳实践

- 出现预计将造成严重损失或人员伤亡的危险天气时，生产地点应根据当地法律停止运营，并将员工疏散到安全场所。工厂地点和雇主提供的宿舍必须符合结构安全要求，并指定有安全场所。对于室外生产地点，应制定安全计划，以将员工转移到指定的安全场所。
- 员工应接受相关培训，了解在出现天气事件（如电线暴露、气体泄漏、水污染）后应该如何避险。
- 应建立指定的应急/安全小组负责灾后行动，包括引导员工转移到灾后集合区，评估灾后危险、损失和人员受伤情况。
- 生产地点应配备足够的相关设备，以降低危险天气对员工造成的风险。应急物资应随时可用并且包含基本用品，如应急电话、口哨、手电筒、空气净化器、电池供电或手摇发电收音机。
- 生产地点应提供当地应急服务机构的电话号码及联系信息，包括当地消防部门、救护车服务和当地医院，并提供附近的备用水源和电源位置信息。

生产地点应建立自然灾害预警系统，以便在工作场所和宿舍发生紧急情况时通知员工。

—

最佳实践

- 所有自然灾害报警装置都应配备由电池或发电机发电的应急备用电源。
- 每栋建筑内的自然灾害报警装置应相互连接，并且能够发出不同的声音以警示不同的紧急情况。
- 所有自然灾害报警装置应定期检测维修，以确保在紧急情况下可以正常发出警报。
- 如果无法建立自然灾害报警系统，则应采用其他紧急情况通报方式，包括对讲机系统通信、便携式无线电通信和扩音器等等。

严禁歧视

我们尊重文化与个人差异，也认为不应容忍歧视行为。我们期望供应商尽力达到工作场所零歧视的标准，并且按照员工的能力任用合法员工，而不以种族、肤色、性别、怀孕与否、性别认同、婚姻状态、政治意见、宗教、年龄、残障与否、性倾向、社会出身、国籍或任何其他与个人工作能力无关的特质给予差别待遇。

- 基于表现的行动
- 验孕



对于员工的聘雇、薪酬、升迁，纪律处分及解聘决定，须完全根据资格、能力和表现而作出。

要求事项

- 制定并传达所有岗位职务与说明。求才广告不得注明与工作职务不具直接关联性的条件，例如性别、生物学特征、身体或年龄等特性。
- 所有聘雇及薪酬相关决定必须以工作表现规定为准，不考虑个人特质。
- 制定聘雇决定和工作安排的客观标准。不得以性别为安排准据。
- 求才广告不得注明与工作职务不具直接关联性的条件，例如性别、性取向、身体特征或年龄等。
- 制定明确的禁止歧视政策，并详载于工厂规章或员工手册中，政策条款应包括：
 - 员工可以通过不公开的投诉程序，向其直属主管以外的人员检举歧视行为。
 - 针对违规情况施予适度惩处。
- 经常检讨政策规范，确保其符合时宜。



根据个人特质而非工作表现做出聘雇及薪酬相关决定的行为违反法规，本公司决不容忍。

对于员工的聘雇、薪酬、升迁，纪律处分及解聘决定，须完全根据资格、能力和表现而作出。

最佳实践

- 允许所有符合资格条件的求职者申请和/或接受相关测验。
- 过程中不得要求求职者提供与工作表现无关且法律未规定的信息。
- 建立能够确实贯彻禁止歧视政策的制度。
- 制定并清楚说明客观的绩效（包含奖金）和升迁评鉴标准。
- 制定并实施客观的解雇条件。
- 以全体员工为对象，制定并提供禁止歧视与尊重文化的训练，着重于人人平等的重要性。针对经理、主管和保安人员进行主题训练。
- 持续记载聘雇过程，从而建立可信度。

不得将验孕列为聘雇或解雇条件。

要求事项

- 不得将验孕列为聘雇条件。
- 除法律要求之外，不得以结婚或怀孕为由禁止聘雇或解聘。
- 得知员工怀孕后，应根据相关信息为怀孕妇女提供合情合理的便利安排。例如避免负责可能不利于健康的工作、避免久站或其他风险顾虑，以及确保遵从当地法律规定提供合理的福利。
- 如验孕属合法要求且符合当地惯例，必须于工厂规章手册中清楚注明验用目的，让员工能够理解。

禁止骚扰

我们认为必须尊重所有员工。供应商不得涉及、纵容或容忍任何人对员工或员工彼此之间造成身体、言语、心理骚扰或性骚扰。

- 敌对工作环境
- 工厂规章



确保工厂主管不会纵容、营造或促成令人恐惧、充满敌意或令人不快的工作环境。

要求事项

- 确保所有员工都不会遭受体罚、骚扰或虐待。
- 将政策制作成册，内容除条列严禁以上行为外，还须详细注明相关的惩处程序。惩处程序必须包含不断升级的措施，从口头警告到书面警告，直至停职或解雇。所有警告必须用文件记录留存于员工的人事档案中。
- 工厂规章必须注明工作场所纪律规定，并且须符合当地法律和 Target 准则规定。
- 工厂规章不得针对以下事项（或类似情况）注明罚款或收费：
 - 受损货物
 - 饮用水
 - 不严重的纪律违规，例如吸烟或迟到
 - 违反自由活动规定（例如：针对浴室使用权利设限）
- 包括主管在内，全体员工都必须接受与工厂纪律政策相关的教育。
- 保全人员不得对员工施予纪律惩处。
- 拟定完善的制度，让员工无需担心遭到报复或惩罚，能够勇于提出自己所担心的问题，包括其主管对待员工的方式。
- 详细记录所有惩处措施并制作成册。



**体罚违反法规，本公司
决不容忍。**

**骚扰和虐待违反法规，
本公司决不容忍。**

确保工厂主管不会纵容、营造或促成令人恐惧、充满敌意或令人不快的工作环境。

—

最佳实践

- 鼓励主管参加有关骚扰、意识、尊重其他文化、体罚以及精神虐待的课程。

员工应清楚工厂规章和 Target 准则

— 要求事项

- 在公共区域张贴工厂规章。可将规章制度制作成册，随附于详细的劳动契约。随时公布和传达最新的规章制度。
- 务必以员工惯用的语言写明规章。
- 提供员工教育，让全体员工理解每一条规章，一旦拟定新的规章或有何异动，也必须对员工进行相应培训。
- 将以所有员工的惯用语言写成的 Target 供应商行为准则张贴于显眼处。
- 如果当地法律没有要求，则张贴相关制度。如果当地法律没有相关规定，则由供应商负责拟定更严格的 Target 准则。

工作时数和加班

供应商不得容许工作时数超过相关法律限制或每周 60 小时，以其中时数较少者为准。每周固定支薪工时不得超过 48 小时，每周加班时数不得超过 12 小时，或须遵从地方法所订时数，以其中时数较少者为准。只有在特殊情况下，每周工作时数才可以超过 60 小时或连续工作超过六天。不得强迫加班，且应支付延时工资（加班费）。员工每连续工作 6 天，第 7 天至少必须休假 1 整天。

- 工作时间表
- 出勤记录



工作时间表必须以 Target 准则和当地法律 规定为准。

- Target 要求地点将所有工作时数与薪资信息透明公开。出勤记录与核薪记录都应正确无误。生产地点必须同意 Target 负责任采购和可持续发展或第三方代表全权调阅正确的记录。
- 所有员工每连续工作六天，至少须休假一整天。不得令员工连续工作七天或更长时间。
- 确保员工放假/休假规定一律以当地法律为准。
- 确保员工的产假/陪产假/哺乳假规定一律以当地法律为准。
- 依照当地法律规定，提供合理的用餐及休息时间。
- 在工厂规章制度和/或员工手册中详述工作时间表、正常工作时间、休假和假期制度，应以当地语言和/或外籍劳工的语言说明。
- 应于事前拟定一套生产方案，确保不会令员工每周工时超过 48 小时，加班时数不超过 12 小时（总计 60 小时）。
- 如工厂预计工时将超过 Target 所规定的 60 小时标准，请通知责任采购联系人，或发送电子邮件至 Responsible.Sourcing@target.com，从而按照例外情况研拟合作解决方案。例外情况包括：
 - 对供应商造成不利影响的自然灾害
 - 提前沟通好的农业和旺季生产
- 确保给予有育儿需求的母亲充分的哺乳/吸乳休息时间。

Target 要求供应商将所有工作时数与薪资信息透明公开。出勤记录与核薪记录都应正确无误。为确保准确计算工时，供应商应使用完全正常无故障的考勤系统。

另请参阅“薪资”内容。

- 同一套考勤系统应能准确记录所有员工的工作时间。
- 确保手动考勤表有准确的上班和下班时间，以及员工确认。
- 电子考勤系统必须配备能在电力中断时即刻启动的应急电源供电装置，避免失去数据。
- 确保所有员工的工时记录正确无误，与各自的实际正常工时和加班工时相符。
- 所有员工应准确填写自己的考勤卡，记录所有正常工时和加班工时。不得由主管或其他员工代填考勤卡。
- 主管应确定所有员工的打卡时间皆不早于上班时间，也不晚于下班时间。
- 确保员工的所有工作时间均为有薪工作。
- 同意 Target 负责任采购和可持续发展或第三方代表全权调阅正确的记录。工厂不得伪造记录或持有两本不同的记录簿。
- 必须正确填写入考勤卡，内容必须清晰可辨。
- 确保以同一套考勤系统记录包含加班时数在内的所有工时，且应记为单一核薪记录。
- 员工有权查证每日正常工时及加班工时。
- 培训新进员工使用考勤系统，且应持续提供此项培训。此项培训应于新进员工到职首日提供。
- 确定经理和生产线主管均接受过专业培训，也了解以相同考勤系统管理所有时间追踪记录的重要性。
- 在员工厂区出入口或附近位置装设适当的考勤机器，避免等待打卡的时间过长。
- 定期进行内部审核，确定考勤系统使用方式正确无误，且能与核薪系统配合无误。

薪资

供应商提供的薪资和福利必须符合或高于当地法律的规定，且应按时支付/提供。我们鼓励供应商提供较好的薪资和福利，从而改善员工及其家人在所居住的小区中的生活质量。

- 工时
- 预扣薪资
- 款项正确
- 薪资记录调阅
- 补发薪资



按当地法律规定之薪资标准，依员工的完整工作时数核薪。

另请参阅“工作时数与加班”的内容。

要求事项

- 正常工时薪资必须符合或高于当地法律规定的最低薪资。
- 不得以实物支付代替最低薪资。
- 请勿采用法律允许薪资低于标准最低薪资的薪酬方案（例如，学徒薪资低于最低薪资、减少残障员工薪资、出于经济目的支付薪资低于最低薪资）。
- 加班工时薪资必须符合或高于当地法律规定的最低加班薪资。
- 若当地法律并没有与加班薪酬相关的规定，则必须按高于标准工时的费率支付加班费。
- 确保工人在假期工作时有权按当地的法律得到适当的薪酬。
- 确保员工所有带薪休假的薪资皆符合当地法律要求，包括节假日、产假或陪产假。工厂不得设定生产指标来要求员工超过正常工时赚取最低工资。
- 按件计酬的薪资必须符合或高于按小时计算的最低薪资。若员工按件计酬薪资核计结果低于法定薪资标准（最低、加班、假日加班等等），工厂必须核算按件计酬薪资与正确法定薪资之间的差额，并将差额付予员工，避免未达法定最低薪资标准。最低薪资不得包含红利或奖金。
- 按时核发员工薪资，确保员工在领薪记录中签名（如非数字支付）。
- 鼓励供应商定期审核薪资制度和福利，以找寻机会不断改善员工、其家人及所居住社区的生活质量。

如实施预扣薪资制，只能以提供法定福利或自愿服务为前提。

— 要求事项

- 遵从当地法律，按规定提供医疗险、伤害险、退休金保险、社会福利金/退休金等福利。确保预扣薪资完全符合事先言明的用途，保留依当地法律规定扣薪的证明文件。扣除之宿舍费、餐费或类似开销不可高于实际金额。如自员工薪资扣除前述金额，应备妥能够证明实际开销金额的记录。
- 除非当地法律强制规定，或员工出于自愿并在清醒的情况下表达理解之意，否则不得扣薪。
- 不得以受损货物、拖延生产效率或未完成生产指标为由扣薪。
- 不得利用与全职就业机会性质无异的短期或续期契约规避当地法律关于支付福利金、较高薪资或员工升迁的规定。
- 正确计算所有员工的服务年资，以利确认员工应得的福利。

确保员工充分了解自己的薪资结构及有资格享受的福利，并且能够查证所得款项正确与否。



要求事项

- 教育员工，让员工了解其薪资结构，包括各项薪资扣除额的类型和金额、薪资标准、红利以及奖励制度。为现有员工制定并实施新人培训。
- 让员工了解当地法律规定的所有休假福利，包括产假和陪产假。应保留休假福利的支付和记录。
- 薪资单或付款凭据必须详细列出项目，以员工的母语向所有员工提供，记录扣薪，并注明实际核发金额。
- 提供人力资源部门（或其他相关部门）的联系窗口，让有相关疑问的员工能够洽询。

提供完整且正确的薪资和出勤生产记录。

要求事项

- 薪资记录必须按法律要求注明足供查证薪资和工时合理与否的详细资料，包括但不限于：
 - 完整的薪资结算期间
 - 员工姓名
 - 总工时及按工时类型（正常、加班等等）区分的明细
 - 员工的薪资标准（正常、加班等等）
 - 按件计酬计算（如适用）
- 薪资和/或出勤记录应载明员工的完整工时。供应商只能有一份真实可信的薪资和出勤记录，记录中必须清楚并详实记载所有员工应知信息。工厂不得伪造记录或持有两本不同的记录簿。
- 工厂必须同意审核人员调阅及查核薪资记录。
- 按照当地法律要求的时限保留所有薪资记录。

如果未按照法律或合同要求向员工发放薪资， 必须向其补发薪资。

—
补发薪资：补发拖欠员工的薪酬。

要求事项

- 如果根据当地法律或雇用合同，薪资或离职补偿金存在未付、少付、延迟支付或不当扣减的情况，供应商必须在发现问题后 30 天内完成计算并向所有所涉员工补发薪资。
- 必须向所有所涉员工补发薪资，不论其目前的就业状况如何；这包括与供应商不再存在雇佣关系的员工。
- 所有补发薪资中必须包含当地法律要求支付的任何利息。

结社自由

我们寻求的供应商应能够运用有效的方式提高员工向心力，并将员工视为确保事业永续成功的重要资产。其中包括尊重员工的以下权利：遵从所有相关法律，针对是否与任何团体结社做出明智的决定。

- **员工的权利**



认同并尊重员工有自由结社的权利

要求事项

- 订立健全且完全遵从自由结社相关法律规定的聘雇与任用实务。
- 允许员工有权以个人或团体形式公开与主管沟通交流。
- 允许员工代表自己和他人，不受主管人员阻挠、胁迫或歧视。
- 主管及员工皆应遵从所有与自由结社相关的国家或当地法律、条例及程序。
- 员工不该因支持结社自由而遭受惩罚或其他歧视。必须针对主管/经理进行适当的培训。
- 严禁对尝试在合法范围内结社和/或成立组织的员工施予报复。
- 主管不得歧视加入工会或劳工协会或参与相关事务的员工。
- 如法律禁止自由结社权利，供应商也不得阻挠员工在合法范围内通过其他方式行使该等权利。
- 供应商必须于书面的政策手册中载明工厂保证遵从相关法律并尊重员工自由结社的权利。
- 不得将加入工会或劳工协会列为聘雇条件。

认同并尊重员工有自由结社的权利

最佳实践

- 若员工组成工会或劳工协会，须同意员工代表为遵从法律或协议规定履行代表职责之故进出工作场所。
- 培训工厂经理和主管，使其充分了解自由结社相关法律。

环境管理和监测系统

供应商必须建立环境管理系统，以识别、描述和盘点运营和生产对废气排放、能源使用、用水和废水产生的所有影响。

- 监测系统



建立环境管理系统，以识别、描述和盘点运营和生产对废气排放、能源使用、用水和废水产生的所有影响。

要求事项

- 对于根据生产和营运为影响区域制定实际可行目标与期限的环境管理系统 (EMS)，必须进行记录并归档留存。
- 范围内的生产地点必须每年至少完成一次 Higg 指数环境评估模块 (FEM) 自我评估，以验证其自身的环境表现。有关 Higg FEM 范围内的设施，请参阅 Partners Online。
- 必须备妥能够因应任何化学品倾倒或气体外泄等环境应急事故的系统。
- 如因违反法规而遭相应监管机构要求采取改正措施，必须详实记载并于规定期限内完成。
- 必须每年评估并更新一次 EMS，从而管理及追踪环保进度。
- 必须实施年度常规训练，让全体员工了解相关环保措施。

建立环境管理系统，以识别、描述和盘点运营和生产对废气排放、能源使用、用水和废水产生的所有影响。

—

最佳实践

- 向公司内部及外部的利益关系人告知工厂的环保绩效。

禁止非法排放废水

我们不会容忍那些配备规模不足、有绕流排放或无法操作的废水处理系统的供应商。供应商必须安装并维护规模适当的废水处理系统，以确保污染物不高于法定水平。

- 监测废水排放
- 管理水资源的使用



监测废水排放，并将污染排放降低至符合相关法律法规的水平。

要求事项

- 确保识别并分类所有废水排放，并保存废水处理清单。
- 安装并维护规模适当的废水处理系统，以并将污染排放降低至符合相关法律法规的水平。
- 在缺乏现场废水处理设施的情况下，按规定将废水排放至厂外废水处理设施（如工业园的废水处理设施，或市级废水处理设施）。所需排放许可应在相关监管机构定期更新备案。
- 按照监管要求监测废水排放，并按照政府和行业指南拟订水质取样和测试计划表。
- 如在厂外处理废水，工厂必须了解该第三方处理厂的名称的地址，并对其加以监管以确保其符合相关规定。场外处理厂必须按照要求提供访问 Target 事宜及相关信息。
- 拟订应急措施，并在现场废水处理设施超出负载或出现故障时实施应急处理措施。
- 工作内容与废污水具直接关联性的员工，皆须接受训练。



**非法废水排放违反法规，本公司
决不容忍。**

监测废水排放，并将污染排放降低至符合相关法律法规的水平。

最佳实践

- 拟订废水处理设施检查和维护时间表，并存档。
- 拟订年度废水减排目标及改进废水质量的目标，并存档。
- 拟订实现废水减排及改进废水质量目标的行动方案，并存档。
- 废水处理副产品（如沉淀物）须经过分析、处理，并视为有害废弃物妥善处置。
- 了解任何场外第三方污水处理厂出现的违规事项。拟订行动方案，以在工厂对此类违规事件负有责任时采取补救措施。
- 实施创新解决方案/技术，以减少废水排放量及/或污染负荷。
- 公开披露废水排放信息。

废物减少和处置

供应商必须合法搬运、储存、运输和处理危险废弃物。我们要找的是能够在生产流程中努力减少废弃物的供应商。

*** 我们不会容忍从事非法倾倒废弃物的供应商。**

- 危险废弃物



应合法搬运、储存、运输和处理危险物，并在生产流程中努力减少废弃物。

要求事项

- 确定所有废弃物来源，并按相关标准将各种废弃物分为危险有害或无危险一般废弃物。
- 记载所有废弃物的列表，并追踪废弃物产生的数量。
- 危险废弃物的储存容器和储存区域必须状态良好。
- 所有危险和无危险废弃物都必须分类单独存放。
- 危险废弃物必须按法律规章送至合法废弃物处理厂，或经授权的废弃物设施。
- 危险废弃物必须由合法危险废弃物运输商按法律规章运输。
- 应对所有员工进行有关处理、储存和搬运废弃物的训练。

**应合法搬运、储存、运输和处理危险物，
并在生产流程中努力减少废弃物。**

最佳实践

- 在可能时重复使用材料，并回收可回收的材料。
- 拟订并记载年度废弃物减少目标。
- 拟订并记载实现减少年度废弃物目标的行动计划。
- 核查所有废弃物的处置和处理信息。

能源和水资源的利用

供应商应制定明确的目标以提高能源和用水效率，并记录为实现该等目标所取得的进展。

- 高效能源使用
- 高效用水



工厂及生产流程皆须注意节能效率。



要求事项

- 确定用于生产的建筑和流程的能源来源，跟踪并记录其能源消耗。

工厂及生产流程皆须注意节能效率。



最佳实践

- 进行能源审核，找出或可节省能源及成本的方式。
- 拟订并存档节省能源消耗及温室气体 (GHG) 排放的年度目标。
- 拟定并记载有助于达成节能目标的行动计划。
- 运用在线测量数据与公开披露的数据。

在设施和生产流程中管理水资源的使用。



要求事项

- 进行生产的建筑和流程中所用的水必须进行跟踪记录。
- 设立并定期检讨改进水资源使用的正式标准目标。

在设施和生产流程中管理水资源的使用。

— 最佳实践

- 拟定并记载年度省水目标。
- 拟定并记载有助于达成省水目标的行动计划。

废气排放

供应商必须安装和维护适当的废气排放控制设备，以确保废气排放的污染物不高于法定水平。

- 尽可能降低空气污染



尽可能降低工厂及生产流程所造成的空气污染。



要求事项

- 确定工业活动和辅助设备的废气排放来源。
- 撰写并维护空气排放来源清单。
- 必须对所需排放许可进行相关更新和备案。
- 安装并维护适当废气排放控制设备，以将空气排放中的污染物降低至符合法律要求的水平。
- 按照监管要求监控废气排放。必须跟踪并记录所有建筑物和生产过程的气体排放量。

尽可能降低工厂及生产流程所造成的 空气污染。

—

最佳实践

- 在可行范围内，拟定并记载废气减排年度目标。
- 拟定并记载有助于达成废气减排年度目标的行动计划。
- 运用在线测量数据与公开披露的数据。

许可牌照和允许

供应商必须依照所需的所有法律要求取得生产其产品及操作其工厂所需的环境许可证和业务经营执照。

- 有效许可
- 生产记录



应在持有有效环境许可和营业执照的前提下营业。

要求事项

- 应了解并遵守所有相关环境法律和规章，并记录有关环境法律规章的清单。
- 持有其当前业务所需的所有环境许可、执照和其他相关许可。
- 规划并留出充足时间以更新当前环境许可证、执照和批准。
- 按法律规定持有有效的营业执照。营业执照上的信息应反映当前的经营情况，包括地址、营业范围等。



无效、缺少或伪造许可证违反法规，本公司决不容忍。

无效或缺少营业执照违反法规，本公司决不容忍。

应在持有有效环境许可和营业执照的前提下营业。

—

最佳实践

- 应每年对环境法律规章清单进行评估和更新。

负责任地退出或减少生产

Target 可能由于各种各样的原因（例如，业务需求不断变化、进行补救后仍然存在性能问题、自然灾害造成破坏）而在生产地点退出生产或减少生产。当 Target 业务退出或减少生产时，我们希望业务合作伙伴支持我们负责任地退出生产地点的工作。

- 风险评估与上报
- 沟通
- 监督合规情况



在 Target 业务量减少之前，了解并上报工厂裁员和/或无法支付薪资或离职补偿金的风险。

最佳实践

- 出现以下情况时应通知 Responsible.Sourcing@Target.com 和采购/销售合作伙伴：
 - Target 在工厂的业务退出或大幅下降，可能导致工厂裁员或无法支付薪资/离职补偿金。
 - Target 在工厂的业务退出或大幅下降，导致工厂裁员或无法支付薪资/离职补偿金。
 - Target 的业务退出或下降，导致或可能导致工厂倒闭。
 - 遭遇 Target 业务退出或下降的工厂减少了员工的工作时间，并且持续超过 3 个月。
 - 工厂拖欠员工薪资。
 - 业务合作伙伴或工厂面临破产或重大财务困难。
 - 工厂受自然灾害影响暂时、永久或无限期关闭。
- 提供工厂详情，详细描述业务变动情况以及对工厂和员工的潜在影响。

提前以书面形式通知将面临 Target 业务退出或减少的工厂。

— 最佳实践

- 适用于 Target 不直接从该工厂进行采购的业务合作伙伴。
- 至少提前 3 ~ 12 个月通知相应工厂将减少业务。如果工厂的整体业务或员工收入可能受到极大影响，应提前 12 个月通知相应工厂。
- 请注意，延长通知时间不适用于由于工厂违规而导致 Target 业务退出的情况，对于此类工厂，Target 将即刻退出，最多延迟不超过三个月。

监督并确保在 Target 业务逐步退出期间遵守 SOVE 和当地法律。

要求事项

- 在工厂裁员和/或关闭期间，确保为工厂员工提供法律要求的所有薪资和福利，包括但不限于：支付所有拖欠的工资，支付所有离职补偿金，充分提前通知，并根据当地法律进行协商。
- 如有任何违反 SOVE 或当地法律规定的风险，请上报至 Responsible.Sourcing@Target.com。

附录 A：关于为外籍务工人员给予保护的指南

下表列出了关于如何达到 Target 保护外籍务工人员与防止强迫劳动要求的其他指南。



人力中介公司预选尽职调查与 定期审核

一 预选尽职调查

应对在接收国或派遣国将涉及外籍员工招聘流程的各个人力中介公司执行预选尽职调查。核查的数据应包括中介公司的许可、任何投诉记录或施予的惩罚、与为了给该工厂招聘员工而使用的任何合作机构签订的服务协议。

预选尽职调查应确定以下内容：

- 人力中介公司拥有当前有效的许可并且可以按照工厂的劳工需求合法招聘外籍合同工。
- 人力中介公司的海外合作伙伴拥有当前有效的许可并且可以按照工厂的劳工需求合法招聘外籍合同工。
- 不使用独立、无许可的子中介公司。
- 人力中介公司在进行人力招聘活动时能够符合工厂、Target 与适用法律的要求，尤其是做到不向员工收取就业费用。

定期审核

招聘员工时使用的每间人力中介公司应接受定期审核，至少每年一次，以核查中介公司的许可、是否与无许可的分包公司合作以及中介公司是否遵守工厂关于道德招聘与禁止强迫劳动的要求。审核的重点尤其要放在揭发欺诈行为与收费问题上。审核之后应采取纠正措施，设立目标、追踪进度与界定完成时间。

人力中介公司服务协议

与人力中介公司签订的正式服务协议必须具有法律约束力并列明以下信息：

- 人力中介公司的名称、地址与联络信息；
- 将参与其中的任何合作人力中介公司的名称、地址与联络信息；
- 招聘公司与任何合作人力中介公司同意为工厂执行的服务之清单；
 - 此清单必须确定哪一方负责进行工作面试、出国前的介绍、所需的技能测试（若有）以及任何其他构成整体招聘与录用流程的一部分的活动。
- 工厂每招聘到一名员工应向中介公司支付的金额；
- 中介公司承诺遵守工厂的道德招聘要求，这是维持业务关系的条件，尤其是以下方面：
 - 不得向员工收取费用或押金；
 - 人力中介公司必须参与审核与纠正措施；且
 - 人力中介公司必须在收到请求后提供与招聘及管理活动相关的文件。
- 禁止强迫劳动与贩卖人口；及
- 禁止使用独立的分包公司。

与招聘相关的费用

此清单用于说明招聘期间出现的常见费用，可能不会反映特定移民通道的全部成本。

- 在派遣国与接收国使用的任何人力中介公司的服务费用、招聘费用、安置费用、月度经纪服务费用；
- 法律允许的押金；
- 保险；
- 法律要求的文件，比如护照、护照相片、签证、印花费用、工作许可；
- 政府要求的体检合格证与体验报告；
- 政府或公司要求的训练，包括技能训练、语言训练与出国前的介绍；
- 其他政府征收的费用，比如外籍员工征税、税收或福利基金捐助；
- 从派遣国到接收国工作场所的国际旅行。
- 制服、工具或其他工作必需品。

工厂应该确保为招聘与聘用的员工支付上述费用项目以及可能出现的除本地出行与住宿之外的任何其他费用。

新员工抽样面试数据

为了确保招聘流程符合工厂、Target 与法律要求，工厂人事部门应该抽样面试新到员工，以确保员工的招聘过程符合以下情况：

- **不收费：**除了选拔与聘用过程中本地交通与短期住宿之外，员工未支付招聘费用或与招聘及雇用相关的开支。
- **无押金与借款：**未要求员工针对招聘与聘用流程交付押金或借款。
- **无分包公司：**员工通过接收国与派遣国的中介公司获得招聘，且工厂与此等公司签订了服务协议。
- **出国前的介绍：**员工在出国前使用工厂提供的内容以自己的母语取得了全面的介绍。
- **劳动契约：**员工获得、签署并留存了书面劳动契约，且此契约符合 Target 与法律对劳动契约的要求。
- **无欺诈或威逼：**员工在招聘与聘用过程中未遇到任何形式的欺诈、威逼或威胁。
- **无歧视：**员工未遇到任何歧视。
- **未无故扣留证件：**员工未遭遇任何证件扣留，除非为了达到合法入境要求以及为了遵守 Target 要求而暂时搜集证件。

面试应保密并明确防止员工因提供信息而遭到报复。

出国前的介绍

出国前的介绍应包涵以下内容：

- 公司、工作场地、工作内容与生活条件的概述；
- 劳动条款及细则；
- 契约终止与遣送回国的条款及细则；
- 按照法律或雇主的规定，员工在出国前必须达到的要求，包括训练、体检报告与证件；
- 关于以下方面在派遣国与接收国法律与公司政策为员工提供的保护：
 - 禁止强迫劳动；
 - 不收费政策；
 - 身份证件扣留与保管；
 - 自由活动；
 - 大使馆与任何其他相关政府机构的联络信息；
 - 员工在派遣国与接收国可以使用的工厂申诉机制，以及员工在招聘期间报告不道德做法的逐步流程。

人力中介公司/经纪人必须以所招用员工的母语向其提供关于聘雇条件的准确书面信息。员工有责任确保出国前获得了介绍并符合这些要求。允许员工通过中介公司将这些要求加入至服务协议中，并要求中介公司代表自身进行介绍活动。雇主负责监督此等活动是否得到适当开展（使用相片、文件等）。

新员工入职介绍内容

到达后的一周内，新员工应接受使用自己的母语提供的以下主题训练：

- 员工的劳动条款及细则；
- 工资计算方法；
- 法律要求；
- 工厂简况、政策与程序；
 - 反强迫劳动，包括禁止收费；
 - 反骚扰与虐待；
 - 反歧视；
 - 任何现有员工转会或委员会；
 - 宿舍规章；
 - 申诉、沟通与回馈；
 - 逐步升级的惩处；
 - 解雇与遣送回国。

宿舍管理制度

- **制定住宿管理制度：**为了符合 Target 的宿舍标准，工厂应落实宿舍管理制度。此等制度可以包括以下措施：
 - 指定负责监管房屋管理与维护的人员。
 - 为了维护宿舍的环境，将此制度与健康与安全主管及部门的职能整合在一起。
 - 健康与安全主管应维护检查清单并制定制度来定期检查宿舍的健康与安全情况。应向负责人报告结果。
- **沟通与申诉：**为了改善宿舍住客的回馈与投诉，可以在宿舍中放置意见箱，并且配备专人负责及时记录与解决意见。
- **监督：**工厂人员应定期对宿舍进行内部审核或监督以不断改善住宿情况。

返程交通的付款条件

工厂的返程交通付款条件

- 外籍员工完成劳动契约时，应为外籍员工提供返程交通。
- 若因工厂关闭、裁员或类似情况导致外籍员工离职，则工厂应提供返程交通。
- 外籍员工在予以合理通知的情况下辞职不应支付罚款或返程机票费用。合理通知的期限最长不超过三十天。
- 外籍员工若未在予以合理通知的情况下辞职，则可能需要自行承担返程机票费用，除非辞职的员工涵盖在附录 A 中所列的例外情况。
- 在以下情况下，不得向员工收取返程交通费用：
 - 因为侵犯员工的权利而终止契约；
 - 因为严重的个人问题而终止契约，包括家人死亡、疾病或怀孕（按照员工的请求或接收国的法律）。